

【Reference Review 54-1 号の研究動向・全分野から】

経済学部教授 寺本 益英

サブプライム危機以降、市場重視の経済学が批判を浴びている。「規制緩和が経済のひずみを拡大した」とか、「市場メカニズムを徹底すれば格差はますます拡大する」といった声が頻繁に聞かれるようになった。私は、こうした主張に解答を出すには、ミクロ経済学の基本中の基本である市場の機能は何かということを再検討しなければならないと常々考えてきた。そうした折、伊丹敬之「経済的格差と市場メカニズム」(『組織科学』第41巻第3号)が目にとまったのである。以下ではその内容を紹介しつつ、コメントを付け加えたいと思う。

まず伊丹教授は、市場メカニズムの原理として、「適者実験」、「優勝劣敗」、「報酬対応」の3つを指摘する。「適者実験」は、適切な情報と能力を持っていれば、誰もが市場への参入と自由な経済活動を認められるということである。ここで大切なのは、「情報や能力を持っている」ということで、それがなければヒトもカネも集まらないし、他者から評価される事業計画を立案することもできないだろう。

「優勝劣敗」は成功と失敗を峻別するメカニズムである。つまり優れた事業は生き残り、劣ったものは淘汰される。効率の悪い事業は市場から退場しなければならない、そのようなところに資源が注ぎ込まれるのを防ぐ役割を果たす。

「報酬対応」とは、リスクを背負って成功した場合は、それに見合った報酬が受け取れることである。ここでいう「報酬」には、金銭だけでなく社会的認知や次の仕事の機会といった無形のものも含まれる。我々は様々な形で報酬が得られるからこそ、努力しようと

いうインセンティブが生まれるのである。

しかし市場メカニズムは必ずしも正しく作用するとは限らない。伊丹教授はこれを逆機能と呼ぶ。例えば本人に能力がないのに、親の権力や遺産などに頼り、努力しなくても恵まれた地位が得られる場合がある。すると社会はどうなるだろうか。努力しても報われないという絶望感が、下層の人々に努力することを断念させる。つまり自助努力によって自らの状況を改善しようとする意欲がなくなってしまうのである。そしてこうした人々の増加は、社会に対する不満を増幅し、政治的な抗議行動を引き起こすことさえ考えられる。

昭和初期わが国を襲った深刻な恐慌により、人々は個人的にいくら努力しても、生活の困窮を解決できないと悟った。一方恐慌下にあっても、政党・財閥・特権階級など支配層の生活は豊かであった。このギャップが、浜口首相の狙撃事件、三月事件、十月事件、血盟団事件、五・一五事件と過激なテロ活動(未遂事件も含む)を引き起こし、やがては軍部の台頭を許し、太平洋戦争へとつながっていったのである。この事例からもわかるように、格差拡大は大きな社会的コストを生じさせる。今から70～80年前の日本は、戦争にすべての資源を投入したが、国民生活の崩壊と社会資本の壊滅という最悪の事態を招いた。

さて市場メカニズムが批判的に評価される最大の理由は、「勝ち組」と「負け組」という二極化現象が生じる点に求められる。そもそも初期の状態で各経済主体が完全に平等の状態から競争が始まることなどありえない。情報、資金、能力などで必ず優位に立つ者がある。するとそれが、「優勝劣敗」、「報酬対応」のプ

ロセスを経て、強者はますます強く、弱者はますます弱くなり、一段の格差拡大につながってゆく。

こうした過程を考えると、社会において格差問題を避けるのは不可能である。重要な視点は、政策的にこうした格差をどうして縮小するかである。伊丹教授は格差拡大がストップするケースとして、勝者が努力を払わなくなるときや、累進課税などを通じて政府が市場介入する場合を指摘しているが、これは経済的に望ましくないのは当然である。期待される格差是正メカニズムは、「不利な状況から出発した経済主体が、自らさまざまな意味で育っていくことによって、その不利な状況を克服していく能力を高めていく、情報や資源を蓄積していく」というものである。筆者は市場メカニズムに欠落しているのはこのシナリオが描けない点であり、参入障壁の撤廃、資金援助、税制面での優遇、技術やアイデアを正しく評価できるシステムの確立といった側面からの政策支援が不可欠であると考えている。さらに実績の少ないベンチャー企業にとっては、大企業なら十分持ちこたえられる「小さな失敗」が致命傷となってしまう。日本で起業・創業が停滞する最大の原因はここにあるといえる。したがって、革新的なことにチャレンジできる制度の整備こそが、格差問題の解決に結びつくのである。もっとも昨今の食品偽装事件にみる「失敗」は、大企業でさえ訂正不可能であることを物語っている。ペナルティとして消費者がその企業の製品を買わなくなり、ほどなく倒産に追い込まれる事例がどれほどあったらだろうか。悪質な失敗に対する市場の監視力は年々高まっているように思われ、挽回のチャンスはゼロと言っても過言ではない。

最後に「格差の許容度」にふれながら、格差問題の今後を考えてみよう。人間誰しも持ちたいと思うのが、カネ、権力、情報、名誉

であるが、格差問題が深刻になるのは、これらが同一の人物に集中する場合である。日本と比較し、アメリカ社会は特にこの傾向が強い。会社の運営を例に改善策を考えると、権限はあるが給料はそれほど高くないとか、報酬は少ないがやりがいのある仕事を与えるといった具合に、上記4要素をうまく分散させる工夫が求められる。いまひとつ、日本には今なお共同体の思想が深く浸透している。つまり職場は我々にとって、「労働サービスを提供し、その対価として賃金を受け取る」場所以上の多面的な機能を有している。一言で言うならば、そこには親密な人間関係や助け合いの精神、絆が存在するのである。最近日本企業においては、こうした特徴がうすれ、人間関係がドライになりつつあるが、チームワークのよさや、会社への帰属意識の強さが、日本企業の競争力の源泉になってきたことは事実である。筆者はこの点を再認識すべきであると考えている。過度の格差は共同体の維持を困難にすることは明白である。

アメリカで格差を容認するイデオロギーがある程度浸透しているのは、「退出」と「発言」のメカニズムがうまく機能しているからである。企業に関しての「退出」とは、従業員の退職や株主による資本引き揚げといった形で経営陣に警告を発することである。一方「発言」とは、経営者に直接不満を伝え、改善を求めることである。アメリカの風土においては、経営者が退出と発言を真剣に受け止め、経営改革に乗り出すという期待度が強いのである。そして退出の結果新しい経済的チャンスをつかみ、大きな富を得るのは何ら悪いことではないというのが、アメリカ流の考え方なのである。これは本稿の最初で述べた「市場原理」そのものである。しかし日本は共同体意識が強く、このようなアメリカ型のスタイルは定着しないだろう。

伊丹論文全体を通じて感じたのは、健全な

経済社会の構築において競争は不可欠ということである。しかし、豊かになりたい、幸福になりたいという思いに対し希望が持てないような社会は、衰退の一途をたどるほかない。例えば競争力を高めるため、従業員を道具扱いして過酷な労働を強要し、一方で株主の要求に応じて配当を上げることしか念頭にない企業で活力が生まれるだろうか。筆者は最終的に企業価値を高めるのは、社員の人間力にほかならないと考える。社内における格差拡大は、社員の精神も身体も傷つけ、長期的には戦力低下を招くだけである。競争力を高めようと取り入れた制度や仕組みが、かえってマイナスに作用していないか、丹念に検証することが重要である。また格差問題は、経済分析の切り口のみで解決することはできない。適切な競争原理を取り入れつつも、日本人の国民性にまで踏み込んだ多角的な議論が求められている。そしてさらに、企業経営に関与している4つの経済主体、すなわち、経営者、社員、株主、顧客の関係はどうあるべきか、疎外されている者はいないかなどを常に点検すべきである。そして問題が見つかった場合は、小さなうちに芽を摘み取ることこそが、最も効果的な格差是正策といえるのではなかろうか。